

8. Украина поднялась на 33-е место в рейтинге самых инновационных стран мира. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://economics.unian.net/finance/1040623-ukraina-podnyalas-na-33-e-mesto-v-reytinge-samyih-innovatsionnyih-stran-mira.html>

References

1. Kolot, A., Herasymenko, O. (2015), “Decent work as a concept and strategic direction of the development of social and labor sphere”, *Ukrayina: aspekty pratsi.* — vol. 6. — pp. 3–13.
2. Kolot, A., Herasymenko, O. (2016), “Socio-economic dimension of decent work in the coordinates of the new economy”, *Ukrayina: aspekty pratsi.* — vol. 3–4. — pp. 10–24.
3. Yerokhin, S. (2006), “Technological structures, dynamics of civilizational structures and the economic prospect of Ukraine”, available at: <http://soskin.info/ea/2006/1-2/20060102.html> (Accessed 25 June 2016)
4. Heyets', V. M. (2015), *Innovatsiyna Ukrayina 2020 : natsional'na dopovid'* [Innovative Ukraine 2020: National Report], NAN Ukrayiny, Kyiv, Ukraine.
5. Salikhova, O. B. (2010), “Evaluation of high-tech manufacturing sector — foundation for the creation of viable state innovative strategy”, *Ekonomika promyslovosti.* — vol. 1. — pp. 85–95.
6. Komitet z pytan' nauky i osvity (2016), “Stratehiya rozvytku vysokotekhnolohichnykh haluzey do 2025 roku”, — available at: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=614089084160C20E108AD3C9137C9D53?art_id=69560&cat_id=5270&mustWords=%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8&searchPublishing=1 (Accessed 22 June 2016).
7. International document (2014), “Agreement on Association between Ukraine and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States”, — available at: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (Accessed 20 June 2016).
8. Informacionnoe agentstvo UNIAN (2015), “Ukraina podnyalas' na 33-e mesto v reytinge samykh innovacionnykh stran mira”, available at: <http://economics.unian.net/finance/1040623-ukraina-podnyalas-na-33-e-mesto-v-reytinge-samyih-innovatsionnyih-stran-mira.html> (Accessed 28 June 2016).

Стаття надійшла до редакції 05.06.2016 р.

УДК 338.43.331.3

Юрчик Г.М.,

к.е.н., доц., Національний університет
водного господарства та природокористування
urchikgalua@ukr.net

Юрчик Г.Н.,

к.е.н., доц., Национальный университет
водного хозяйства и природопользования

Urchik G.M.,

PhD in Economics, Associate Professor,
National University of Water Management and Environmental Engineering

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ: ПРОЯВИ, ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПОДОЛАННЯ

ДИСКРИМИНАЦІЯ НА РИНКУ ТРУДА: ПРИЗНАКИ, ОТЕЧЕСТВЕННИЙ И ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ

LABOR MARKET DISCRIMINATION: MANIFEST, DOMESTIC AND EUROPEAN EXPERIENCE IN OVERCOMING

Визначено сутність і види дискримінації на ринку праці. Проаналізовано прояви гендерної та вікової дискримінації на ринку праці України та ЄС. Досліджено механізм подолання дискримінації на національному та європейському ринках праці.

Определена сущность и виды дискриминации на рынке труда. Проанализированы проявления гендерной и возрастной дискриминации на рынке труда Украины и ЕС. Исследован механизм преодоления дискриминации на национальном и европейском рынках труда.

The purpose of the article is to study the nature, types, forms of and mechanisms for combating discrimination on the labor market. Originality of the study is to discriminatory manifestations and mechanisms of overcoming discrimination on the labor market in Ukraine and the EU. The practical value of the results is justification for available as gender and age discrimination in the labor market. Studies have shown that the level of employment and wages of women in Ukraine and the EU is significantly lower than men. Age discrimination is manifested mainly in relation to young people and those approaching retirement age. This acuity problems as gender and age inequalities are more acute in Ukraine compared with the EU. In order to overcome discriminatory manifestations the national labor market in Ukraine ratified and adopted a number normative acts of related issues; performed quotas jobs; regulated providing first job; given educational voucher; prohibited advertisements fill the vacancy specify the desired age and gender of applicants. Despite the availability of a wide range of targeted instruments, though in the labor market in Ukraine discriminatory manifestations occur. It updates an expansion of European experience to stimulate youth employment, increased state control over the observance of law and security in the workplace, gender quotas and so on. Prospects for further scientific studies are further monitoring manifestations of discrimination on the national labor market in the context of European trends and experiences of overcoming.

Ключові слова. Дискримінація, ринок праці, зайнятість, заробітна плата, наймані працівники, роботодавці.

Ключевые слова. Дискриминация, рынок труда, занятость, заработная плата, наемные работники, работодатели.

Key words. Discrimination, labor market, employment, wages, employees and employers.

Вступ. Забезпечення рівності та недопущення дискримінації відносяться до основоположних міжнародних стандартів. Як держава — учасник Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, Україна зобов'язана викоренити всі форми дискримінації в політичній, економічній, соціальній і культурній сферах. Більше того, Україна ратифікувала всі основні конвенції Міжнародної організації праці (МОП), у тому числі Конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці та зайнятості, що особливо опікується питанням викоренення дискримінації на ринку праці [2]. Конституція України та національне законодавство забороняють дискримінацію, гарантують свободу від всіх її форм. Попри це, сьогодні в Україні, на жаль, мають місце прояви дискримінації в трудових і тісно пов'язаних з ним відносинах. Наслідками дискримінаційних дій є порушення прав працівників, зниження рівня зайнятості та заробітної плати окремих категорій населення, що актуалізує дослідження відповідної проблематики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особлива увага до проблеми дискримінації та забезпечення рівності прав приділялася при розробці міжнародних норм права у сфері захисту прав людини після Другої світової війни. З прийняттям

Статуту ООН вимога рівноправ'я і заборона дискримінації стають частиною універсального міжнародного права. У рамках ООН та її спеціалізованих установ прийнято низку декларацій і конвенцій у сфері захисту від дискримінації стосовно особливо вразливих верств населення та окремих сфер суспільних відносин. Заборона дискримінації знайшла свій подальший розвиток, зокрема, в рамках Європейської системи захисту прав людини. Окрім міжнародних організацій у рамках розробки норм міжнародного права, проблемами дискримінації опікуються науковці. Зокрема, проблематика дискримінації на ринку праці піднімається в працях учених І.М. Алієва, Н.А. Горелова, Л.О. Ільїної, В.С. Васильченка, М.А. Вуйченка, Р.Дж. Еренберга, Р.С. Сміта, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, М.І. Іншина, І.П. Лаврінчук, Л.І. Лазор, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та ін. Значну увагу дослідженню цих проблем приділила наукова школа під керівництвом А.М. Колота [7]. Разом з тим, питання дискримінації у трудовій сфері не втрачає актуальності та потребує подальшого всебічного аналізу та вивчення.

Постановка завдання. З огляду на це, метою даної статті є дослідження проявів та механізмів подолання дискримінації на національному та європейському ринку праці.

Результати дослідження. За найзагальнішого підходу дискримінація — це будь-яке розходження, виняток або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав. Відповідно до Конвенції МОП № 111 дискримінація — це будь-яка відмінність, недопущення чи надання переваг, що здійснюється за ознаками расової приналежності, кольору шкіри, статі, релігійних переконань, політичного світогляду, національного або соціального походження, які унеможливають чи погіршують рівність можливостей або відношення у сфері праці та занять.

Щодо видової структури дискримінації, то її можна класифікувати за рядом ознак (табл. 1). Дискримінація на ринку праці може бути відкрита та закрита, пряма і прихована, фізіологічна, економічна, поведінково-психологічна тощо. В рамках даного дослідження основна увага зосереджена на гендерній і віковій дискримінації як найрозповсюдженіших різновидах фізіологічної дискримінації на національному ринку праці.

Таблиця 1

ВИДИ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

Ознака	Види дискримінації		Прояв
Ступінь відкритості	→	відкрита	при прийнятті на роботу (якщо це не зумовлено певними кваліфікаційними чи професійними характеристиками) ставляться вимоги щодо віку, досвіду роботи, статі
	→	закрита	кандидату, який за своїми характеристиками відповідає посаді, не аргументовано відмовляють у прийнятті на роботу
Спосіб реалізації	→	пряма	відмова кандидату у прийнятті на роботу без обґрунтованих пояснень
	→	прихована	вимоги до кандидата не відповідають професійним
Масштаби поширення	→	одинична	проявляється в окремих випадках
	→	масова	проявляється систематично до окремих категорій громадян на ринку праці

Ознака	Види дискримінації		Прояв
Періодичність прояву	→	разова	нерівність у трудових правах, що проявляється як виняток
	→	систематична	постійна нерівність у правах окремих груп населення на ринку праці
Причини	→	фізіологічна:	
		→ гендерна (статева)	нерівність за статевою ознакою
		→ вікова	нерівність за віковою ознакою
	→	економічна:	
		→ майнова	нерівність за майновим станом
		→ соціальна	нерівність за соціальним станом
	→	поведінково-психологічна:	
		→ расова	нерівність за ознакою расової приналежності
		→ релігійна	нерівність за ознакою віросповідання
		→ політична	нерівність за ознакою політичної прихильності
		→ етнічна	нерівність за етнічним походженням
		→ мовна	нерівність за мовною ознакою

Дослідження рівнів зайнятості чоловіків і жінок на ринку праці України (рис. 1) свідчить про незмінно вище залучення чоловіків у сферу зайнятості (переважання близько 10 %).

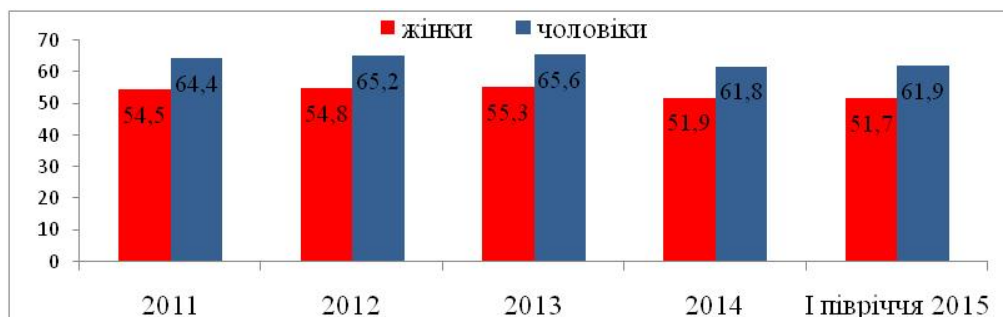


Рис. 1. Рівень зайнятості жінок та чоловіків в Україні, 2011–2015 рр. (%) [3]

Як не дивно, проте порівняння так званого «гендерного розриву» в рівнях зайнятості на національному та європейському ринках праці свідчить, що в державах ЄС він є дещо вищий (рис. 2).

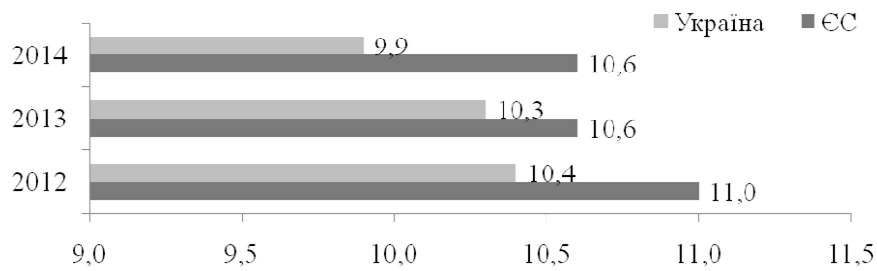


Рис. 2. «Гендерний розрив» у рівнях зайнятості чоловіків і жінок в Україні та ЄС, 2012–2014 рр., % [3; 4]

Показовими у контексті оцінювання гендерної нерівності на ринку праці України є дані щодо частки жінок і чоловіків у середньообліковій кількості штатних працівників і ФОП (рис. 3). Попри те, що частка жінок у загальній кількості штатних працівників переважає, питома вага ФОП чоловіків є суттєво вищою.

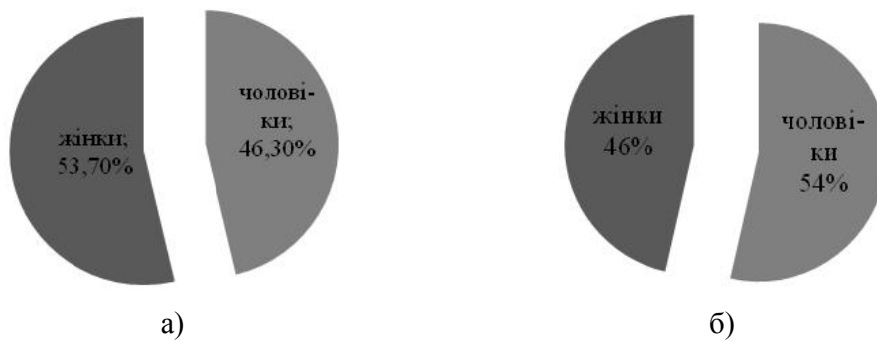


Рис. 3. Частка жінок і чоловіків в:
а) середньообліковій кількості штатних працівників; б) ФОП [3]

Важливим аргументом, що дещо нівелює рівень гендерної дискримінації на національному ринку праці, є вища частка чоловіків, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним (16,5 % чоловіків проти 4,65 % жінок у загальній кількості працівників відповідної статі за даними 2013 р.) . Робота в таких умовах закономірно призводить до зростання рівня оплати праці в частині доплат. Проте, відповідний факт не дозволяє стверджувати про об'єктивність «гендерного розриву» в оплаті праці. Адже, рівень освіти працюючих жінок є суттєво вищим порівняно з чоловіками (частка працюючих жінок, які мають неповну, базову та повну вищу освіту, складає близько 65 % проти 49 % серед чоловіків), що є об'єктивним фактором зростання і їх рівня оплати праці. Тобто, більша частка жінок у штатній чисельності працівників, їх вищий рівень освіти проти більшої частки працюючих чоловіків у шкідливих умовах мали б загалом згладити нерівність в оплаті праці за статевою ознакою. Проте, рівень середньої заробітної плати чоловіків є суттєво вищим у порівнянні з жінками. Відповідний «гендерний розрив» протягом 2007–2015 рр. дещо змінювався та варіював у межах від 27 до 22 % (рис. 4). Тобто, рівень оплати праці жінок в Україні практично в середньому на чверть є нижчим ніж у чоловіків.

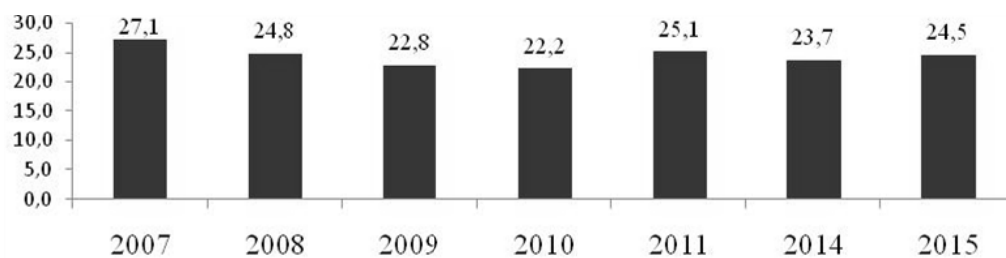


Рис. 4. Динаміка «гендерного розриву» у середній заробітній платі в Україні, 2007–2015 рр., % [3]

У той же час, порівняльний аналіз «гендерного розриву» у середній заробітній платі в ЄС та Україні (рис. 5) свідчить про вищий рівень гендерної дискримінації в оплаті праці на національному ринку праці порівняно з європейським. Якщо у 2015 р. рівень зарплати чоловіків у ЄС у середньому на 16 % був вищим порівняно з жінками, то в Україні — на 23,7 %.



Рис. 5. «Гендерний розрив» у середній зарплаті чоловіків і жінок в Україні та ЄС, % [3; 4]

Додатковим аргументом, що свідчить про наявність гендерної дискримінації на національному РП, є практично в двічі менша частка жінок на керівних посадах порівняно з чоловіками (38 % проти 62 % відповідно).

Значного поширення на національному ринку праці набув інший різновид фізіологічної дискримінації — віковий. Аналіз вікових рівнів зайнятості (рис. 6) свідчить про очевидну вразливість населення віком 15–24 роки та осіб старше 50 років.

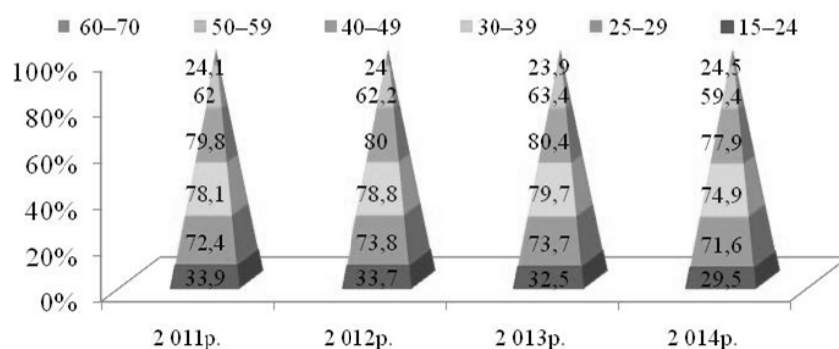


Рис. 6. Рівень зайнятості населення за віковими групами 2011–2012 рр., % [3]

Можливими причинами такої ситуації є те, що працівники передпенсійного віку мають нижчий рівень працездатності та витривалості, а також здатність до навчання та перекваліфікації порівняно з молодшими працівниками. У той же час, причинами вразливості молоді на ринку праці є брак професійного досвіду, поєднання роботи з навчанням тощо. Дзеркальним відображенням вище зазначеного є суттєво вищий рівень безробіття серед молоді та осіб передпенсійного віку. Порівняння рівнів зайнятості та безробіття осіб у віці 15–24 роки в Україні та ЄС (рис. 7) свідчить про дещо вищий рівень безробіття та дещо нижчий рівень зайнятості молоді в Україні порівняно з ЄС.

Досить показовими у контексті оцінювання проявів окремих видів дискримінації на національному ринку праці є результати опитування вітчизняних роботодавців (рис. 8). Так, на думку роботодавців найзначимішим чинником прояву дискримінації є як раз передпенсійний вік. Крім того, вагомими факторами дискримінаційних проявів є молодий вік. Стать, на думку роботодавців, є фактором упередженого ставлення, який все ж таки поступається таким чинникам, як стан здоров'я та сімейні зобов'язання.

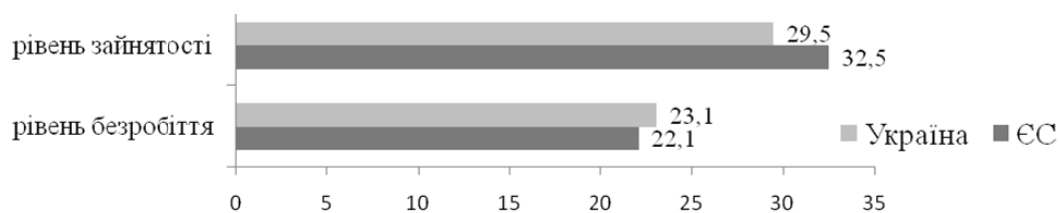


Рис. 7. Рівень зайнятості та безробіття населення у віці 15–24 років в Україні та ЄС, % [3; 4]



Рис. 8. Розподіл відповідей роботодавців на запитання «Які чинники зумовлюють випадки упередженого, нерівного ставлення до працівників?», %¹

¹ Джерело: соціологічне опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України», 2012 р.

Таким чином, наявність гендерної та вікової дискримінації на національну РП є очевидною, що актуалізує необхідність дослідження механізмів її подолання.

У цілях подолання дискримінації на ринку праці Україна прийняла низку нормативно-правових актів у сфері сприяння рівності та усунення дискримінації на ринку праці, серед них Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», цільові програми та підзаконні акти. Основна відповідальність за розроблення і реалізацію стратегії подолання дискримінації та забезпечення рівності на національному ринку праці покладено на Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту; Державну службу зайнятості; Державну інспекцію з питань праці.

Нова редакція Закону України «Про зайнятість населення» закріплює заборону зазначати в оголошеннях (рекламі) про вакансії обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи. Законодавче закріплення відповідної норми є, безумовно, позитивним. Проте, дослідження чинних санкцій щодо порушення трудового законодавства (табл. 2) дає право стверджувати про відсутність штрафних санкцій за порушення цієї норми.

Таблиця 2

ШТРАФНІ САНКЦІЇ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Вид правопорушення	Розмір фінансової санкції згідно з ч. 2 ст. 265 КЗпП
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	30 МЗП (діє розмір на момент виявлення порушення, з 01.01.2016 р. розмір санкції становить 41340 грн) за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення
Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві	
Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків	
Несвоєчасна або неповна виплата зарплати	3 МЗП (діє розмір на момент виявлення порушення, з 01.01.2016 р. розмір санкції становить 4134 грн)
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	10 МЗП (діє розмір на момент виявлення порушення за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, з 01.01.2016 р. розмір санкції становить 13780 грн)
Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»	10 МЗП (діє розмір на момент виявлення порушення за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, з 01.01.2016 р. розмір санкції становить 13780 грн)
Порушення інших вимог трудового законодавства	у розмірі мінімальної заробітної плати (з 01.01.2016 р. розмір санкції становить 1378 грн)

Підтвердження цього є оголошення про вакансії в пресі та Інтернеті, які рясніють неправомірними вимогами роботодавців щодо статі та віку кандидатів.

Важливим адміністративним чинником подолання дискримінації на національному ринку праці є квотування робочих місць (рис. 9). Серед осіб, які потребують додаткових гарантій у сприяння працевлаштуванню, законодавство України визначає молодь та осіб передпенсійного віку, а також батьків, які мають дітей до 6 років, що переважно стосується жінок. Звичайно, наявність такої норми є позитивною і сприяє рівності громадян на ринку праці України.

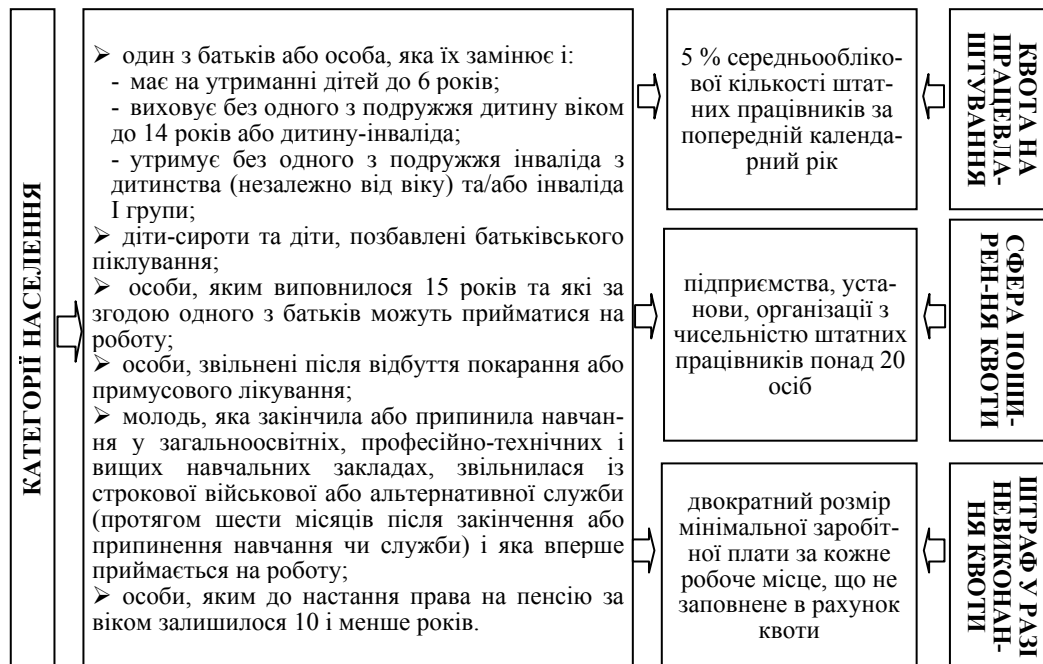


Рис. 9. Квотування робочих місць в Україні як чинник подолання дискримінації на ринку праці [1]

Для сприяння працевлаштуванню молоді КМУ закріпив гарантії надання першого робочого місця для випускників, які закінчили навчання. Зокрема, закріплено гарантії направлення на роботу молоді терміном не менше 2–3 років.

Проте, відповідні гарантії стосуються лише молоді, які навчалася за державним замовленням. До того ж відповідний порядок переважно не діє, адже замість реального направлення на роботу випускники стають заручниками законодавства, — не маючи роботи, змушені пред'являти довідки про працевлаштування для одержання диплому. Тобто, проблема вікової дискримінації в частині молодіжного контингенту на національному ринку праці, є абсолютно не вирішеною.

Щодо осіб передпенсійного віку, то в Україні з 2014 р. реалізується принципово новий механізм їх підтримки — освітній ваучер (рис. 10). Відмінністю даного інструменту є його попереджувальна спрямованість, адже право на освітній ваучер мають не лише безробітні громадяни відповідного віку, але і ті, які не мають відповідного статусу, а бажають підвищити власний професійний рівень у цілях недопущення власного безробіття в майбутньому. Ці висновки також підтверджуються у науковими дослідженнями А.М. Колота [6].

УМОВИ НАДАННЯ ОСВІТНЬОГО ВАУЧЕРА		
ПРАВО НА ОТРИМАННЯ	ВАРТІСТЬ ВАУЧЕРА	ЦІЛЬОВЕ ПРИЗНАЧЕННЯ
особивіком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років	у межах вартості навчання і не може перевищувати <i>десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб</i> , визначеного законом на момент прийняття рішення про його видачу	перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями згідно з <i>пріоритетними видами економічної діяльності</i> , здобуття освіти на базі вже здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня

Рис. 10. Умови надання освітнього ваучера для підтримання конкурентоспроможності осіб передпенсійного віку на ринку праці України [1]

Дослідження європейського досвіду забезпечення рівності на ринку праці свідчить про наявність широкого спектру відповідних як політичних, так і нормативно-правових механізмів, серед яких:

- прийняття спеціалізованих законів з утвердження рівності;
- запровадження спеціалізованої інституції Омбудсмана з рівних прав і можливостей;
- створення парламентських структур (груп, комітетів, комісій) з рівних прав і можливостей;
- гендерне квотування;
- реалізація програми «Молодь в русі» (надання студентських кредитів на відкриття власної справи, сприяння переміщення молоді в різні країни ЄС у пошуках роботи);
- створення спеціального фонду на боротьбу з молодіжним безробіттям (бюджет — близько 5 млрд євро на рік) для оплати тренінгів, стажування тощо.

Висновки. Досить поширеними формами фізіологічної дискримінації на національному та європейському ринках праці є гендерна та вікова. Проявом гендерної дискримінації є суттєво нижчий рівень зайнятості та оплати праці жінок порівняно з чоловіками. Вікова дискримінація проявляється переважно по відношенню до молоді та осіб передпенсійного віку. При цьому гострота проблеми як гендерної, так і вікової нерівності є гострішою в Україні порівняно з ЄС. З метою подолання дискримінаційних проявів на національному ринку праці, в Україні ратифіковано та прийнято низку нормативних актів з відповідних питань; здійснюється квотування робочих місць; регламентовано надання першого робочого місця; надається освітній ваучер; заборонено у оголошеннях про заміщення вакансії вказувати бажаний вік і стать претендентів. Попри наявність широкого спектру цільових інструментів, все ж на ринку праці України дискримінаційні прояви мають місце. Це актуалізує необхідність поширення європейського досвіду щодо стимулювання працевлаштування молоді, посилення державного контролю за дотриманням правових норм і гарантій у сфері праці, гендерного квотування тощо.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення»: станом на 01.01.2016 р. Верховна Рада України. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

2. Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці / Human Rights Watch Європейський та Центральнопівнічний відділ. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.hrw.org/reports/2003/ukraine0803/ukraine0803uk.pdf>
3. Ринок праці / Державна служба статистики України. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Labor market / Eurostat. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>
5. Becker, Gary S. The economics of discrimination: Second edition. Chicago: University of Chicago Press, 1971. — 117 p.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук. проф. А.М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
7. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с.

References

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Law of Ukraine «On Employment», available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (Accessed 1 January 2016).
2. The official site of Human Rights Watch Europe and Central Asia Division “Women's work: discrimination against women in the Ukrainian labor market” available at: <https://www.hrw.org/reports/2003/ukraine0803/ukraine0803uk.pdf> (Accessed 1 may 2016)
3. The official site of State Statistics Service of Ukraine “Labour market statistics”, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 1 may 2016)
4. The official site of Eurostat “Labour market statistics”, available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Accessed 1 may 2016)
5. Becker, Gary S. (1971), The economics of discrimination: Second edition. Chicago: University of Chicago Press.
6. Kolot, A.M., Hrishnova, O. A., Herasymenko, O. O. and others (2009), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Social-Labor Relations], KNEU, Kyiv, Ukraine.
7. Kolot, A. M., Hnybidenko, I. F., Herasymenko, O.O. and others (2015), *Sotsial'no-trudovi vidnosyny zaynyatosti: suchasni tendentsiyi, vyklyky, shlyakhy rozvytku* [Social-Labor Relations of Employment: current trends, challenges, ways of development], KNEU, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 14.06.2016 р.

УДК 331

Дашкова Е.С.,

канд. екон. наук, доц.,

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»

Дорохова Н.В.,

канд. екон. наук, доц.,

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет

инженерных технологий»

nv_dorohova@mail.ru